Image not found or type unknown

Licenciement (info TISSOT)

Fiche pratique publié le **28/06/2010**, vu **2651 fois**, Auteur : boby

Le licenciement d'un salarié en raison de son état de santé est interdit par le Code du travail.

Toutefois, si l'absence prolongée désorganise le fonctionnement de l'entreprise, le licenciement est possible.

Pour plus de précisions sur cette procédure de licenciement, les Éditions Tissot vous conseillent la Formation « rupture du contrat de travail étape par étape » et l'ouvrage « La fin du contrat de travail ».

Ces absences doivent perturber le bon fonctionnement de l'entreprise et rendre nécessaire le remplacement définitif du salarié absent.

La lettre de licenciement doit être motivée, c'est ce que vient de rappeler la Cour de cassation dans un arrêt du 9 juin 2010.

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 9 juin 2010, n° 08-44282)
(doc | 4 p. | 38 Ko)

La Cour de cassation précise que dans une telle situation, la lettre de licenciement doit préciser :

- la perturbation que l'absence prolongée engendre ;
- la nécessité du remplacement du salarié absent.

Précision : on parle de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise et non pas du service auquel est rattaché le salarié malade.

N'oubliez pas qu'un tel licenciement pour absences répétées ou prolongées liées à l'état de santé d'un salarié implique obligatoirement son remplacement définitif. C'est-à-dire en contrat à durée indéterminée (CDI).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés